

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**



TESIS

**“LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE DEL CEBA, “NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES”
HUÁNUCO, 2019”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN
EDUCACIÓN SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**

AUTORA: Hurtado Reyes, María Teresa

ASESOR: Aguirre Palacín, Joel Guido

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Mejoramiento de la calidad educativa y desarrollo académico

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias de la educación

Disciplina: Educación general (incluye capacitación y pedagogía)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias de la educación, con mención en docencia en educación superior e investigación

Código del Programa: P27

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22411318

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42852140

Grado/Título: Doctor en Ciencias de la Educación

Código ORCID: 0000-0002-3332-7312

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Pumayauri De La Torre, Laddy Dayana	Doctora en ciencias de la educación	41239006	000-0002-3695-6237
2	Alvarado Villacorta, Selmira Antonieta	Doctora en ciencias de la educación	22412919	0000-0003-4937-1614
3	Perez Naupay, Francisco	Doctor en administración de la educación	22422200	0000-0001-7075-160X



UNIVERSIDAD DE HUANUCO

Escuela de Post Grado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO (A) EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:00 horas del día 04 del mes de febrero del año 2021, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestrías y Doctorados de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los siguientes docentes:

(Presidente) Dra. Laddy Dayana Pumayauri de la Torre
(Secretario (a) Dra. Selmira Antonieta Alvarado Villacorta
(Vocal) Dr. Francisco Pérez Naupay

Nombrados mediante Resolución N° 029-2021-D-EPG-UDH, para evaluar la tesis intitulada "LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, "NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES" HUÁNUCO, 2019", presentado por el/la Bachiller Maria Teresa HURTADO REYES para optar el Grado Académico de Maestro (a) en Ciencias de la Educación, con mención en Docencia en Educación Superior e Investigación.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** por unanimidad con el calificativo cuantitativo de **(15)** y cualitativo de **bueno** (Art. 54).

Siendo las 4.52pm horas del día jueves 04 del mes de febrero del año 2021, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

.....
PRESIDENTE

.....
SECRETARIA

.....
VOCAL

DEDICATORIA

A los profesores quienes impartieron los aprendizajes para mejorar mi práctica de la vida.

AGRADECIMIENTO

- A los docentes de la escuela de Post Grado de la Universidad de Huánuco.
- A los docentes de la institución educativa Nuestra Señora de las Mercedes Turno Noche por su aporte a la investigación.
- A los colegas de la Maestría por el aliento de convencerme en seguir aprendiendo para el bien de nuestra profesión.
- A mi familia por la comprensión y aliento de seguir adelante.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I.....	14
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 Descripción del problema.....	14
1.2 Formulación de problema.....	17
1.2.1 Problema general.....	17
1.2.2 Problemas específicos.....	17
1.3 Objetivo general.....	17
1.4 Objetivos específicos.....	18
1.5 Trascendencia de la investigación	18
CAPÍTULO II.....	20
2 MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de la Investigación	20
2.1.1 Internacional	20
2.1.2 A nivel nacional.....	21
2.1.3 A nivel Regional	23
2.2 Bases teóricas.....	23
2.2.1 Compromisos de gestión	25
2.2.2 Desempeño docente	31
2.3 Definiciones conceptuales.....	38
2.4 Sistema de Hipótesis.....	40
2.4.1 Hipótesis general	40
2.4.2 Hipótesis específicas.....	40
2.5 Sistema de variables	41

2.5.1 Variable 1 Compromisos de gestión.	41
2.5.2 Variable 2 Desempeño docente	41
2.6 Operacionalización de variables (Dimensiones indicadores)	42
CAPITULO III	44
3 MARCO METODOLÓGICO	44
3.1 Tipo de investigación.....	44
3.1.1 Sustantiva.	44
3.1.2 Enfoque.....	44
3.1.3 Alcance o nivel.	44
3.1.4 Diseño.....	45
3.2 Población y muestra.....	45
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
3.4 Técnicas para el procesamiento análisis de información, plan de actividades si es experimental.....	47
CAPÍTULO IV.....	48
4 RESULTADO.....	48
4.1 Relatos y descripción de la realidad observada	48
4.2 Conjunto de argumentos organizan	49
4.3 Análisis descriptivo de los resultados	49
4.4 Prueba de hipótesis.....	55
4.4.1 Hipótesis general	55
4.4.2 Hipótesis específicas	56
CAPITULO V.....	62
5 DISCUSIÓN DE RESULTADO	62
5.1 En que consiste la solución del Problema.....	62
5.2 Con el problema de investigación	65
5.2.1 Problema general.....	65
5.3 Problemas específicos.	65
5.4 Sustentación de la propuesta	66
5.4.1 Hipótesis general	67
5.4.2 Hipótesis específicas	68
5.5 Propuesta de Nuevas hipótesis.....	71
CONCLUSIONES	72

RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	75
ANEXOS.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Resultado general de los compromisos de gestión escolar y desempeño docente.	49
Tabla N° 2 Resultado de relación de la dimensión progresión anual y desempeño docente.	50
Tabla N° 3 Resultado de relación de la dimensión retención anual y desempeño docente.	51
Tabla N° 4 Resultado de relación de la dimensión cumplimiento de la calendarización y desempeño docente.....	52
Tabla N° 5 Resultado de relación de la dimensión Acompañamiento y monitoreo y desempeño docente.....	53
Tabla N° 6 Resultado de relación de la dimensión gestión y convivencia y desempeño docente.	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Resultado general de los compromisos de gestión escolar y desempeño docente.	50
Figura N° 2 Resultado de relación de la dimensión progresión anual y desempeño docente	51
Figura N° 3 Resultado de relación de la dimensión retención anual y desempeño docente	52
Figura N° 4 Resultado de relación de la dimensión cumplimiento de la calendarización y desempeño docente.....	53
Figura N° 5 Resultado de relación de la dimensión Acompañamiento y monitoreo y desempeño docente.....	54
Figura N° 6 Resultado de relación de la dimensión gestión y convivencia y desempeño docente.	55

RESUMEN

La investigación se resume en la relación que existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2019, al establecer la relación que existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2019, donde el tipo de investigación básica de un nivel descriptivo correlacional. Con una población de 16 docentes contribuyentes, a la investigación de ambas variables con cuestionarios diferentes. Se creó una base de datos obtenidos del cuestionario, estos fueron procesados a nivel descriptivo, correlacional además se contrastó la hipótesis con la prueba de t de student mediante Excel. Los resultados indican que la correlación entre los compromisos de gestión y el desempeño docente como resultado de correlación es: $r = 0.68$. se precisa que los compromisos de gestión son relevantes para un buen desempeño docente. entendiéndose como una correlación positiva moderada en la mayoría de las dimensiones hay una correlación positiva.

Palabras claves: Compromisos, gestión, retención, anual, calendarización, desempeño.

ABSTRACT

A pesquisa está resumida na relação entre compromissos gerenciais e desempenho dos professores, do CEBA, “Nossa Senhora da Mercedes” Huánuco, 2019, ao estabelecer a relação entre compromissos gerenciais e desempenho dos professores, de CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2019, onde o tipo de pesquisa básica de nível correlacional descritivo. Com uma população de 16 professores contribuintes, pesquisar ambas as variáveis com diferentes questionários. Foi criada uma base de dados obtida a partir do questionário, processada no nível descritivo e correlacional, além de testada a hipótese com o teste t do aluno no programa Excel. Os resultados indicam que a correlação entre os compromissos gerenciais e o desempenho dos professores como resultado da correlação é: $r = 0,68$. É necessário que os compromissos gerenciais sejam relevantes para o bom desempenho do ensino. entendida como uma correlação positiva moderada na maioria das dimensões, existe uma correlação positiva.

Palavras-chave: Compromissos, gestão, retenção, anual, programação, desempenho.

INTRODUCCIÓN

El estudio se enfoca a los compromisos de gestión y el desempeño docente donde Koontz y otros (2012) mencionó que: La gestión de la administración es un proceso que consiste diseñar un ambiente adecuado donde los trabajadores trabajan de manera individual y grupal para ello el administrador planifica, organiza, dirige, y controla con eficacia, eficiencias y efectividad, el manejo que los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos en todos los niveles de una organización para el lograr las metas y los objetivos. En esa línea en la administración educativa debe tener presente los procesos de la planificación y las etapas para tener una buena gestión y lograr los objetivos trazados en la escuela (p.4).

Así mismo, González (2000) aseveró que: La gestión es una organización que tiene estrategias y metodologías que permite organizar las acciones del proceso de enseñanza-aprendizaje y perfeccionar permanentemente nuestro trabajo con eficiencia y eficacia, así mismo realizar trámites administrativos en la entidad pública enfocada con las ideas de conducir, dirigir, disponer, y gobernar (p.56).

Según las normas técnicas de inicio del año escolar (2017) sostiene: “los compromisos de gestión escolar consolidan las prácticas educativas y buscan generar las condiciones de aprendizajes” así mismo los compromisos gestión escolar y plan anual de trabajo plantea acciones que busca mejorar los aprendizajes con participación de la comunidad educativa (p.7).

La problemática tratada en el estudio fue; Qué relación existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2019; sin embargo existiendo la necesidad de conocer sobre los compromisos de gestión como se aplica en los docentes y como les motivan a llevar adelante en su desempeño como están cumpliendo por ello primero fue necesario conocer el propósito fundamental que estuvo basados en establecer la relación que existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2019; precisamente por su nivel de estudio correlacional se precisó

como se relacionara las variables con sus dimensiones; formuladas las Hipótesis se corroboró que si hay relación entre ambas variables y sus dimensiones; para su corroboración fue necesario de emplear el método científico con el diseño correlacional y un nivel de investigación correlación con el tipo no experimental se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento un cuestionario para su recojo de información y otros puntos de análisis estadístico de acuerdo lo planteado en el proyecto. Algunas limitaciones que fueron superados hoy se retoman en el recojo de información desde la construcción del marco teórico; antecedentes y otros procesos de la investigación.

Finalmente, se presentan, referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

La tesis se ha estructurado de acuerdo al esquema del informe final de la escuela de post grado de la Universidad de Huánuco y consta de siete capítulos, cada uno debidamente desarrollado, que en extracto pasamos a indicar su contenido:

Capítulo I.- Planteamiento del problema, en este capítulo se ha descrito la problemática, se formuló el problema, objetivos: general y específicos y la trascendencia de la investigación.

Capítulo II.- Marco teórico, comprendió los antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis, variables y Operacionalización de variables.

Capítulo III.- Marco Metodológico, se trató el tipo, enfoque, nivel, diseño, población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, para el procesamiento y análisis de la información.

Capítulo IV.- Resultados, comprende la descripción de la realidad observada, conjunto de argumentos organizados.

Capítulo V.- Discusión, se trató respecto a la solución del problema, sustentación consistente y coherente de la propuesta, propuesta de nuevas

hipótesis.

Capítulo VI. - Conclusiones y, recomendaciones elaboradas en base a las hipótesis, objetivos y el problema de investigación.

Capítulo VII.- Referencia bibliográfica, elaborada con el estilo APA para la bibliografía básica y complementaria

CAPÍTULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema.

La educación en el mundo se ha convertido en una tendencia preocupante sobre la realidad de desarrollo y su impacto social, debido a la emergencia hoy se ha constituido como una de las alternativas clave en el siglo XXI, y debe responder a las expectativas del mundo cambiante según el informe de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI UNESCO, que define como un hecho de utopía a la educación estructurada bajo tres funciones basadas en la adquisición, actualización y uso de los conocimientos, ya que una sociedad en desarrollo requiere aprovechar estos espacios debido a la gran demanda y exigencias, cuyas políticas de estado deben lograr el objetivo de una enseñanza de calidad, de equidad en el ámbito universitario con contenidos de enseñanza necesarios para la eficacia del sistema educativo mundial. (Delors, 1996,p.159).

En nuestro contexto nacional como política educativa de nuestro país se implementó el proyecto educativo institucional en uno de los objetivos estratégicos busca mejores maestro buenos logros de aprendizajes, reto formulado al 2021 logrando los estándares de calidad de desempeño docente y estudiantes con eficacia y competente esto se encuentra

enfocado al desempeño docente documentado en el Marco de Buen Desempeño Docente por el Ministerio de Educación (2012) este documento lo define desempeño docente como actitudes que se pueden observar del individuo que requieren ser justificadas y evaluadas y que muestran su capacidad de llevar a cabo una tarea. Es decir, el desempeño docente se relaciona con la eficiencia en alcanzar los aprendizajes previstos y el desarrollo de competencias (p. 24).

Las causas directas del bajo nivel de desarrollo educativo es la implicancia de la desnutrición de los estudiantes, las enfermedades como la anemia que afecta a la humanidad el desempleo son factores determinantes como causas que son considerados para una buena gestión escolar, basados en mejora continua por ello el mejoramiento de la calidad educativa se constituye en un tema central de las políticas públicas e institucionales en todo el mundo; las Instituciones Educativas de los Centros Alternativos conocidos como EBA, en nuestra región de Huánuco se ha convertido de gran preocupación como problema donde las causas son el desempleo, el desorden familiar, debilidades económicas, poco compromiso de desarrollo profesional, desconocimiento del desarrollo académico referente a las estrategias metodológicas del currículo en EBA, entre otros.

Se convirtieron en emergencia porque la gran mayoría de los profesionales carecen de actualización docente por muchos problemas como causas arriba mencionado esto no les permiten a su vez que se desenvuelven en medio de desempeño docente dentro de un sistema de la complejidad de la ciencia y tecnología; donde las exigencias de la sociedad por la calidad de la educación de sus resultados de gestión y desarrollo para los mejores logros de aprendizajes que son fundamentales para el desarrollo socioeconómico a nivel mundial, país y región porque no decir nuestra provincia e institucional.

Estas situaciones se presentan como realidad problemática en la Institución Educativa del estudio de investigación sobre todo en la

ejecución de la planificación por resultados de gestión produciéndose como resultado de una mala gestión escolar de un sistema de compromisos asumidos desde su rol y sus actores quedando débiles algunos compromisos de gestión no se cumple, esto se evidencia como no muy favorable para la Institución Educativa como consecuencia también para el sistema educativo debido a la mala comprensión de la planificación estratégica por resultados así mismo se evidencia resultados sin un sistema regulador y de calidad, debido a la falta de calidad académica en cada uno de los desempeños esperados por los docentes.

Al reflexionar sobre la complejidad de esta situación, se ha tomado como punto de partida los síntomas como causas relevantes y directos de la planificación como resultado los indicadores de gestión, las cuales son identificados como puntos débiles en la formulación de los documentos donde ellos lo realizan solo para dar cumplimiento a la norma técnica que finalmente termina colocado en la estantería de la oficina de la dirección de la institución educativa. Esto es un caos en el contexto institucional se evidencia que no se asume la trascendencia y utilidad de ellos como documentos técnicos de gestión y desarrollo de la institución, sino que hay poco interés para su implementación y aplicación. Solo está centrando más en la atención de acciones no estratégicas pedagógicas sino en lo administrativo, el Proyecto Educativo Institucional no toma el sitio que le corresponde y en reiteradas ocasiones es dejado de lado por soluciones facilistas que buscan ejecutar clases bajo una perspectiva tradicional y hasta obsoleta.

El propósito de la investigación es determinar cómo los compromisos de gestión se relacionan con el desempeño docente, esto se estudiará con el fin de conocer de cerca nuestra realidad en la II.EE. con todos los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

1.2 Formulación de problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2019?.

1.2.2 Problemas específicos.

- ¿Qué relación existe entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?
- ¿Qué relación existe entre la retención anual de estudiantes y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?
- ¿Qué relación existe entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?
- ¿Qué relación existe entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el desempeño del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?.
- ¿Qué relación existe entre la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?

1.3 Objetivo general.

Establecer la relación que existe entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2019.

1.4 Objetivos específicos.

Identificar la relación que existe entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Identificar la relación que existe entre la retención anual de estudiantes y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Identificar la relación que existe entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Identificar la relación que existe entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Identificar la relación que existe entre la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

1.5 Trascendencia de la investigación

La investigación tuvo trascendencia del tema. El estudio de los compromisos de gestión escolar es requisito básico para el desempeño docente en la Institución Educativa gracias a este compromiso nos permitirá extraer valiosas conclusiones acerca del modo de como los esfuerzos teóricos, lleva implícita una praxis, que determina una forma de entender y desarrollar el proceso educativo. De este modo lo que se busca de acuerdo a Valdés (2009) es distinguir “un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros de identificación, de buenas prácticas docentes para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.”(p.7), es decir, no solo conocer las particularidades positivas y negativas del trabajo en el aula, sino que exista dentro de ellos

una auto reflexión sobre la planificación compartida como propósito de logro de los tramos y compromisos exitosos de calidad.

Por el nivel teórico; el presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación cómo los compromisos de la Gestión escolar se concretizan con el desempeño docente, y así mejorar la gestión en la Institución Educativa, y garantizar su desarrollo en el año escolar, en concordancia con las políticas priorizadas, las normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar y los compromisos de gestión escolar.

En lo práctico la investigación se concretizó en buscar nuevos resultados. Los resultados de compromisos de gestión es producto de una evaluación de desempeño que se evidencia por la información que se obtiene para la toma de decisiones, la corrección de deficiencias que se presenta en el proceso organizativo y administrativo de la Institución Educativa en estudio; permitiendo proyectarse a través de sucesivos refinamientos, el inicio de un proceso de mejora continua de la docencia, contribuyendo a fortalecer pedagógicamente los procesos de mejoramiento de la calidad de las diferentes áreas curriculares y por ende mantener en el aspecto del currículo de formación docente del Ministerio de Educación del Perú (1997) “una permanente actualización y creación de nuevos saberes sobre la base de una estrecha relación entre la investigación y la práctica.” (p.10).

En lo metodológico se concierne a como estratégicamente se logra los compromisos desde una mirada innovadora al comprometer como engranaje elemental en el desarrollo de la gestión al servicio de los estudiantes como se busca el desempeño eficiente de los docentes. Del mismo modo, nuestro análisis objetivo se orientó a clarificar determinados aspectos relevantes para nuestra investigación que, por tener características fácticas, se constituye en valiosísimo referente de una práctica docente, dentro de una Institución Educativa dirigida por un líder pedagógico.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Internacional

Carrasco S. (2015) en su tesis titulada *“La gestión escolar sobre la Administradores a Gestores en una Institución Educativa”*, Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Educación Magíster en Educación Mención Currículum y Comunidad Educativa tesis para optar al grado de magíster en educación, mención currículo y comunidad educativa. Santiago Chile, llegó a las siguientes conclusiones:

- Señala en sus conclusiones que surgen del análisis de las problemáticas que se han instalado en las escuelas del país en relación a la implementación y gestión del currículo por parte de los directores de las instituciones escolares municipalizadas.
- Las complejidades y particularidades del sistema educativo municipal y la poca preparación en temas curriculares que han tenido los directores para transitar de “administrar” una institución a “gestionar” su área de

acción, han sido los elementos claves que han complejizado la gestión del currículo en las escuelas.

Castro R. (2016) en su Tesis titulada: “Los compromisos de gestión estratégica y los procesos de gestión escolar y Práctica Pedagógica en establecimientos educacionales con programa liceo para todos”, Universidad de Valladolid, España Facultad de Educación y Trabajo Social Departamento de Pedagogía. La autora en su resumen de la investigación señala que la voz de los directivos y docentes en la experiencia de la reforma educacional chilena llegó a las siguientes conclusiones:

- La tesis tiene como objeto de estudio aspectos relevantes de la micropolítica educativa, considerada como el escenario auténtico de la práctica escolar y donde se evidencian las interacciones de los sujetos.
- A la vez, que es donde se ponen de manifiesto las tensiones, las resistencias y los “nudos críticos” del sistema. En este escenario es donde situamos lo que se ha denominado la “caja negra” del sistema educativo, ya que contiene la información más relevante acerca de lo que efectivamente ocurre con los cambios educativos establecidos por el Estado de Chile y sus respectivos gobiernos.

2.1.2 A nivel nacional

Bazán (2017) en la tesis titulada “Desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en relación con el rendimiento escolar de los alumnos en el Área de Comunicación del Primer Año de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL Ventanilla- Callao”, desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en la cual se empleó una investigación transversal-correlacional, llegó a las siguientes conclusiones:

- La calidad del desempeño docente así como sus capacidades pedagógicas, responsabilidad y relaciones interpersonales influye en el rendimiento escolar de los estudiantes.
- La relación entre profesor y rendimiento de los estudiantes de Comunicación es primordial, en el sentido que es indispensable la correcta y oportuna orientación académica y psicológica a los estudiantes dentro y fuera del salón de clase, para reforzar el desarrollo armónico, personalidad, convicciones e ideales; así como en aspecto académico.
- Las explicaciones de las sesiones de clase no son suficientes; el profesor tiene el deber de reforzar su labor docente con trato amable y oportuno en las necesidades del estudiante.

Yábar S. (2017), en su tesis titulada: “Desempeño docente y la gestión por competencias en el aula intermedio en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado” Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Post-grado. La gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales; la IEP Santa Isabel de Hungría no es ajena a los cambios y es así que asume los retos para la calidad de los procesos en el aula llegando a las siguientes conclusiones

- De esta forma la gestión educativa busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas.
- Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las expresiones el

reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan.

Torres P.&. Zegarra U. (2017) artículo publicado titulado: "*gestión escolar y el desempeño docente en las Instituciones Educativas bolivarianas de la ciudad Puno, Perú*". El artículo trata sobre el nivel de correlación existente entre la gestión escolar y el desempeño docente en las Instituciones Educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. El tipo de investigación utilizada fue básica y el diseño general viene a ser correlacional no experimental o diseño ex post facto. El método utilizado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r Pearson y la "t" de Student para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario llegando a conclusiones siguientes:

- El estudio de investigación concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas bolivarianas de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose que, a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

2.1.3 A nivel Regional

No se evidencia trabajos similares al estudio de investigación

2.2 Bases teóricas.

La gestión humanista emerge como una alternativa para resolver las inequidades creadas por el modelo económico tradicional, misma que es parte de un cambio de paradigma que desde la década de los noventa ha optado por posicionar al ser humano al centro de la gestión de cualquier organización.

(Aktouf & Holford, 2009, p.59). Sus defensores afirman que una organización que promueve la dignidad humana estimula las capacidades de sus colaboradores, busca el bienestar, logra mejores condiciones de vida y crea un mayor valor para la sociedad.

Mientras (Pirson & Von Kimakowitz, 2010, p.42). A pesar de estas ventajas, todavía no existe una claridad acerca de cuáles son los elementos que conforman una gestión humanista, hecho que ha llevado a que esta sea considerada como una utopía filosófica que no se puede implementar en alguna organización.

Según el filósofo de Bédard (1995) para analizar las dimensiones ontológica, epistemológica, axiológica y praxiológica de la gestión humanista, con el interés de clarificar cuáles son las características que la constituyen y caracterizan. Para lograr este objetivo, el artículo toma como punto de partida dos supuestos: el primero es considerar a las organizaciones como un grupo social creado y modelado por seres humanos, que tiene como objetivo principal el bienestar de sus integrantes y de la comunidad en donde operan; el segundo es la consideración de la gestión como una práctica humana que tiene como finalidad conducir el funcionamiento de una organización de la mejor manera posible, considerando a las personas que se encuentran al interior y exterior de la misma en aras de lograr este objetivo.(p.159).

Con el interés de lograr este objetivo, el artículo se encuentra dividido en tres diferentes secciones: la primera sección expone las dimensiones y características que tiene el rombo filosófico propuesto por Bédard (1995), con el interés de entenderlo como una herramienta que favorece al análisis de la naturaleza de la gestión humanista; la segunda sección se centra en el análisis de cada una de las dimensiones del rombo filosófico de la gestión humanista; y la tercera y última sección presenta los principales retos e implicaciones a los que se enfrenta este modelo de gestión en la época actual.(p.58).

2.2.1 Compromisos de gestión

Son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que las y los estudiantes aprendan; los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la Institución Educativa (IE) tiene capacidad de reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes. (Minedu 2016: 14).

a). Beneficio de los compromisos de la Gestión Escolar

(Minedu, 2017,p.45) Los compromisos de gestión sirven para orientar el accionar de la institución educativa, proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes. En cuanto a ello, el accionar de las Instituciones Educativas se centra en estos compromisos, que tienen como objetivo, asegurar el progreso en los aprendizajes, la permanencia y la culminación del año escolar, a través de una planificación consensuada, un clima favorable y un proceso de acompañamiento a la práctica pedagógica.

b). Contenidos de los Compromisos de Gestión Escolar

El (Minedu; 2017: 49), en sus dimensiones de controlar los resultados de planificación considera 5 compromisos de gestión.

a. Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE.

Los estudiantes de la IE mejoran sus resultados de aprendizaje respecto del año anterior.

Todas y todos los estudiantes logran aprendizajes de calidad.

b. Retención anual de estudiantes en la II.EE.

La IE mantiene el número de estudiantes matriculados al inicio del año escolar.

Todas y todos los estudiantes inician y culminan su Educación Básica oportunamente.

c. Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE

La IE realiza todas las actividades planificadas (sesiones de aprendizaje, jornadas de reflexión, entre otras) para el año escolar.

Las II.EE. del país cumplen la totalidad de sus horas lectivas y actividades planificadas.

d. Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la II.EE.

El equipo directivo de la IE realiza acompañamiento y monitoreo a los docentes de acuerdo a la planificación del año escolar.

Todas y todos los docentes tienen un buen desempeño en su labor pedagógica.

e. Gestión de la convivencia escolar en la IE.

El equipo directivo desarrolla acciones para la promoción de la convivencia, la prevención y atención de la violencia en la IE.

Todas las II.EE. del país son espacios seguros y acogedores para las y los estudiantes

c). Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE.

Minedu (2017), Este compromiso se orienta expresamente a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y tiene por finalidad orientar las acciones de toda la comunidad educativa hacia dicho objetivo. Este compromiso es considerado de resultado y se constituye como la capacidad de la IE y a una mayor escala, del sistema educativo en su totalidad para lograr que todos los estudiantes alcancen los aprendizajes previstos. (p.59).

Asimismo, asegura el dominio de las competencias y conocimientos correspondientes a cada grado, ciclo o nivel educativo.

Luego de revisar los resultados de las evaluaciones estandarizadas y no estandarizadas de la IE y conociendo qué áreas, grados y/o ciclos

requieren mayor refuerzo, se podrá completar el diagnóstico respondiendo algunas preguntas que permitan reflexionar sobre estos resultados y, además, plantear objetivos, metas y actividades que aporten a la mejora de los resultados. A continuación, planteamos ejemplos de preguntas de reflexión:

¿Cómo se pueden articular a las aulas o grados que tienen mejores resultados con aquellas que requieren mayores mejoras?

¿Los docentes de la IE coordinan entre sí por áreas curriculares, grados y/o ciclos?, ¿coordinan, planifican o establecen criterios de evaluación coordinados?, ¿cómo se pueden generar espacios de planificación y reflexión entre los docentes?, ¿qué se puede mejorar en este aspecto?

¿Los docentes de la IE conocen qué estudiantes requieren refuerzo escolar?, ¿se ha identificado qué competencias deben mejorar?, ¿se han desarrollado estrategias para atender a estos estudiantes?, ¿confían en sus posibilidades de mejora y los alientan a seguir esforzándose?

Si la IE ofrece el nivel de educación inicial, ¿cómo se puede involucrar a los docentes de ese nivel en la mejora de los resultados de la ECE?

Si la IE ofrece más de un nivel educativo, ¿los docentes de distintos niveles coordinan para lograr una visión consensuada de lo que los estudiantes deberían alcanzar en cada grado y nivel?

¿Los docentes de la IE conocen el Currículo Nacional y los documentos propuestos por el Minedu?, ¿han reflexionado sobre los nuevos contenidos que presentan estos documentos pedagógicos?

¿Cómo pueden aprovecharse las horas de libre disponibilidad para mejorar los aprendizajes?

d). Retención anual de estudiantes en la IE

Minedu (2017), Este compromiso tiene como objetivo que la IE realice acciones que permitan prevenir el abandono escolar, asegurando que

todos los estudiantes matriculados terminen sus estudios en el periodo lectivo correspondiente. Este compromiso también es considerado de resultado y se constituye como la capacidad que tiene el sistema educativo para lograr la permanencia de los estudiantes en las aulas. Asimismo, garantiza la conclusión de grados, ciclos o niveles educativos en los tiempos previstos, lo que asegura una culminación oportuna de la Educación Básica.(p.120).

Luego de revisar los resultados de la IE con relación a este segundo compromiso de gestión, se podrá responder algunas preguntas que permitan reflexionar y plantear objetivos, metas y actividades que aporten a la mejora de los resultados de retención anual. A continuación, se plantean ejemplos de preguntas de reflexión:

Si la IE tuvo casos de deserción el año pasado, ¿a qué se debieron?, ¿los docentes que enseñaron a los estudiantes desertores conocen las razones por las que abandonaron la IE?

¿En la IE hay casos de estudiantes que trabajan?, ¿cuántos casos hay?, ¿los docentes conocen los casos?, ¿qué se ha hecho para asegurar que estos estudiantes no deserten?

¿Se tienen estrategias para que los estudiantes conozcan la importancia de culminar la Educación Básica?, ¿se han desarrollado estrategias de concientización con los padres de familia?, ¿cuáles?, ¿cuán efectivas han sido?, ¿por qué?

¿Es habitual registrar la asistencia de los estudiantes?, ¿se reconoce la importancia de esta práctica?, ¿los equipos de directivos y docentes son capaces de detectar casos de riesgo de deserción?, ¿se han desarrollado estrategias para trabajar con estos estudiantes y prevenir el abandono escolar?, ¿cuáles?, ¿cuán efectivas han sido?, ¿por qué?

¿En la IE hay casos de embarazo en edad escolar?, ¿cómo se han manejado?, ¿qué dificultades encuentran las estudiantes embarazadas para culminar sus estudios?, ¿cómo se pueden mitigar?

¿En la IE se promueve la discusión sobre temas de educación sexual y prevención del embarazo en edad escolar?, ¿qué tanto conocen los docentes de la IE sobre estos temas?, ¿y los padres de familia?

¿Se sabe por qué faltan a clases los estudiantes?, ¿en qué épocas del año lectivo hay más ausentismo escolar?, ¿por qué?, ¿se han desarrollado estrategias para lidiar con este tema?, ¿cuáles?, ¿se ha trabajado con los padres de familia la importancia de no faltar a clases?

En la comunidad, ¿existe la costumbre de dejar a las niñas en casa a cargo del cuidado de sus hermanos menores o de las tareas del hogar?, ¿existe la costumbre de que las niñas, niños o adolescentes se dediquen a trabajar antes de culminar sus estudios?, ¿esta costumbre afecta la continuidad de sus estudios?, ¿se han desarrollado estrategias para trabajar sobre estos temas y concientizar sobre la importancia de la escuela?

¿Cuáles son los intereses de mis estudiantes?, ¿qué importancia le dan a la escuela y a terminar la Educación Básica?, ¿cómo se pueden vincular sus intereses con la escuela y sus aprendizajes?

e). Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE.

Minedu (2017b), Este es un compromiso de proceso, denominado así porque su desarrollo es una condición básica para el logro de los compromisos de resultado, es decir, los compromisos 1 y 2. Este compromiso, por su naturaleza e importancia, moviliza a la comunidad educativa hacia la optimización y el aprovechamiento del tiempo en la ejecución de sus funciones. Comprende dos aspectos complementarios entre sí: la gestión de la jornada escolar y de la jornada laboral. (p.45)

El cumplimiento de ambas jornadas garantizará el cumplimiento de la totalidad de las jornadas de aprendizaje planificada. Su cumplimiento toma como base el logro del mínimo de horas lectivas exigidas por nivel y modalidad educativa. Sin embargo, se debe tener presente que cada

hora por encima de dicho mínimo encierra una oportunidad para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

f) Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la IE.

Minedu; (2017b), Este compromiso busca mejorar la práctica pedagógica de los docentes, ya que este factor repercute directamente en los aprendizajes de los estudiantes. El compromiso busca aportar a esta mejora a través de dos acciones principales: acompañamiento docente y reuniones de interaprendizaje. (p.89).

La investigación y la experiencia han probado que estas acciones tienen impactos positivos en la práctica pedagógica de los docentes. Se busca, entonces, que el cumplimiento de este compromiso permita garantizar a las II.EE. la existencia de este tipo de prácticas y espacios de reflexión con y entre los docentes.

g). Gestión de la convivencia escolar en la IE.

Este compromiso busca promover una adecuada gestión de la convivencia escolar, la cual tiene como finalidad motivar y crear relaciones positivas entre todas y todos los integrantes de la comunidad educativa, como fundamento para el ejercicio de una ciudadanía activa, una valoración positiva de la diversidad y el rechazo de toda forma de violencia.

Abad (2010) sostiene que “las II.EE. donde se implementa la convivencia escolar, desde un modelo participativo e inclusivo, son escuelas donde se aprende a convivir y se crean las mejores condiciones para que todos los estudiantes puedan aprender, sean ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”. Las escuelas en las que se desarrollan relaciones positivas son espacios donde los estudiantes pueden sentirse seguros y protegidos, y las situaciones de violencia, que generan ansiedad o miedo en las personas, son prevenidas y manejadas adecuadamente. Ello garantiza que los estudiantes puedan concentrarse en aprender y desarrollar todo su

potencial, lo que facilita el logro de todos los aprendizajes esperados y la buena convivencia. Esto contribuye a su formación como ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables.(p.59).

2.2.2 Desempeño docente

Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el profesor. Por eso el Ministerio de Educación (2008) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad.

Cabe mencionar según el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) que en abril del 2000 se realizó en Dakar, Senegal, el Foro Mundial de la Educación, organizado por el Banco Mundial, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la UNESCO y la UNICEF donde el objetivo de dicho Foro fue evaluar el cumplimiento de la iniciativa de Educación para Todos, expuesta en Jomtien, Tailandia, en marzo de 1990, en donde uno de sus políticas expuestas y recogidas por el Ministerio de Educación del Perú (2007) es “la creación de las condiciones necesarias para garantizar un desempeño docente profesional y eficaz, especialmente en contextos de pobreza y exclusión, en el marco de la revaloración de la carrera pública magisterial”(p.2); además de señalar acciones futuras con respecto a la mejora de la calidad del sistema educativo, recogiendo a su vez recomendaciones de Santo Domingo.

En base a ellas, en lo que respecta al desarrollo del magisterio, los participantes mostraron su preocupación y se plantearon como meta elevar el estatus, la moral y el profesionalismo de los docentes. Así el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) añade que para el logro de los objetivos planteados “un perfil docente debe estar basado en competencias, fruto del diálogo y del consenso, el cual puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la Carrera, así como de la profesión misma” (p. 66); además afirma que “es necesario dar una mirada global a la función social, al cuerpo de conocimientos especializados, a su grado de autonomía profesional, a su capacidad de organización colectiva y a sus valores profesionales” (p.67).

La real Academia Española (2001), en su diccionario de lengua Española en versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad. Asimismo, en la gestión de recursos humanos para MINEDU (2007) “el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9).

Del mismo modo para Valdés tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.19).

a) Factores determinantes en el desempeño docente.

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante, y los asociados al contexto (Montenegro, 2003).

Entre los factores asociados al docente esta su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso de su labor, la formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia así mismo, entre mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrán para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida, de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto.

b) Evaluación del desempeño docente

La labor del docente y por ende su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis; sin embargo, para Guerrero (2008) la evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen generalmente de documentos del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador.

Asimismo, se ha puesto mucho énfasis durante muchos años según el Ministerio de Educación del Perú (2007) a la antigüedad del servicio y los antecedentes académicos y profesionales; siendo un factor esencial u suficiente para determinar la idoneidad del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza

del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela. Es indudable, los docentes no solo se enfrentan a una labor educativa muchas veces solitaria, sino que incluye al constante ataque que sufre de parte de las encargadas de su promoción: el Ministerio de Educación. ¿Es posible un desempeño docente adecuado frente a la responsabilidad que le atribuyen diferentes sectores a lo que se considera como el “fracaso de la educación”?

Así Mateo (2005) refiere que en “los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya a la calidad de la enseñanza con el rendimiento escolar, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las Instituciones Educativas, su funcionamiento y otros” (p.7). De igual manera se suma la desconfianza de los docentes ante una evaluación con escasa claridad acerca de las consecuencias del proceso.

Como en toda actividad de evaluación según Martín (2010) es: la información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con una con consecuencias ligadas a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas y que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo” (p.101).

Dimensiones del desempeño docente del Marco del Buen Desempeño Docente.

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una

estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo.

A continuación, presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país.

Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

d). Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los Estudiantes

Marco de Buen Desempeño Docente (2012), Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.

Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

e). Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Marco de Buen Desempeño Docente (2012), Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

f) Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Marco de Buen Desempeño Docente (2012), Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje.

Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y

evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

g) Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Marco de Buen Desempeño Docente (2012), Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.

Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e Implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

h). Dimensión pedagógica

Marco de Buen Desempeño Docente (2012), La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales.

j) Dimensión cultural

Marco de Buen Desempeño Docente (2012), Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los

desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

k) Dimensión política

Marco de Buen Desempeño Docente (2012), Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

2.3 Definiciones conceptuales.

a). Desempeño docente:

Es indicador que sirve para indicar o que indica (es decir, que muestra algo con señales o indicios). El indicador puede ser físico (como una señal de tráfico) o abstracto (como una estadística). Gestión, por otra parte, es la acción y efecto de gestionar o administrar. Estos procedimientos buscan concretar diligencias para alcanzar.

b). Planificación:

Los esfuerzos que se realizan a fin de cumplir objetivos y hacer realidad diversos propósitos se enmarcan dentro de una planificación. Este proceso exige respetar una serie de pasos que se fijan en un primer momento, para lo cual aquellos que elaboran una planificación emplean diferentes herramientas y expresiones.

c). Ejecución:

El término ejecución permite nombrar a la acción y efecto de ejecutar. Este verbo tiene varios significados: poner por obra algo, desempeñar algo con facilidad, tocar una pieza musical, ajusticiar, reclamar una deuda por un procedimiento ejecutivo o, en informática, realizar las operaciones que son especificadas por un programa.

d). Evaluación:

El concepto de evaluación se refiere a la acción y a la consecuencia de evaluar, un verbo cuya etimología se remonta al francés *évalúe* y que permite indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa o asunto.

- a) **Preparación:** es la consecuencia de preparar algo (disponerlo con un cierto fin, elaborarlo). La noción de física, por su parte, puede tener varias acepciones: en este caso nos interesa su utilización con referencia al cuerpo y al organismo. La preparación física, por lo tanto, es el entrenamiento que desarrolla una persona para estar en condiciones.
- b) **Participación:** es la acción y efecto de participar (tomar o recibir parte de algo, compartir, noticiar). El término puede utilizarse para nombrar a la capacidad de la ciudadanía de involucrarse en las decisiones políticas de un país o región.
- c) **Desarrollo:** es una herramienta de gestión que promueve el desarrollo social en un determinado territorio. De esta manera, sienta las bases para atender las necesidades insatisfechas de la población y para mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos.

2.4 Sistema de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Ha. Existe relación significativa entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2019.

Ho. No existe relación significativa entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Existe relación significativa entre la retención anual de estudiantes y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Existe relación significativa entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Existe relación significativa entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

2.5 Sistema de variables

2.5.1 Variable 1 Compromisos de gestión.

Ministerio de Educación (2016). Resolución de Secretaría General N° 008-2016-MINEDU; Una gestión escolar exitosa es aquella que logra que todos los actores de la comunidad educativa orienten sus acciones hacia la mejora de los aprendizajes.

El director de la IE, cumple un rol fundamental como líder pedagógico al acompañar, concertar, motivar y promover que toda la comunidad educativa sume esfuerzos para el logro de los compromisos de gestión.

2.5.2 Variable 2 Desempeño docente

Desempeño docente.

Fernández (2017), afirma que el desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral; con relación a lo indicado El Ministerio de Educación en el 2012 ha formulado una guía para el Desempeño Docente, la cual es imprescindible en el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional.

2.6 Operacionalización de variables (Dimensiones indicadores)

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala
Primera Variable(X) Compromisos de Gestión escolar	Minedu (2019), “Son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que los estudiantes aprendan. Los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la institución educativa (IE) tiene capacidad de reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes”, (p.45).	Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE	Conoce los resultados de los aprendizajes de los estudiantes Emplea estrategias de mejora de los aprendizajes de los estudiantes Realiza la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes	1,2,3,4,5,6,7	Malo Regular Bueno
		Retención anual de estudiantes en la II.EE	Conoce el porcentaje de retención anual de los estudiantes Aplica estrategias de retención anual de los estudiantes Conoce cuanto Inicia y culmina la cantidad de los estudiantes	8,9,10,11,12,13,14	
		Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE	Ejecuta las sesiones realiza la planificación curricular. Diseña las sesiones de aprendizajes contextualizados Cuenta con calendarización pertinente a la realidad	15,16,17,18,19,20,21	
		Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la II.EE	Realiza acompañamiento y monitoreo con el enfoque crítico creativo Hace el director realiza acompañamiento permanente de mejora Identifica los docentes su desempeño eficiente en su labor pedagógica.	22,23,24,25,26,27,28	
		Gestión de la convivencia escolar	Promueve la convivencia armónica Se preocupa por una convivencia social.	29,30,31,32,33,34,35	
Segunda Variable(Y) Desempeño docente	Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se refiere al desarrollo responsable de su trabajo: esto se	Dimensión Preparación para el aprendizaje	Diseña el trabajo pedagógico mediante la elaboración de la planificación curricular.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,	Malo Regular Bueno

	determina por aspectos propios a él, a los niños y niñas y al contexto. También, se desarrolla en aspectos desiguales: en lo socio-cultural, en la institución, el salón de clase y sobre sí mismo, mediante una acción crítico reflexiva" (p.19).	Dimensión Enseñanza para los aprendizajes	Conduce el proceso de enseñanza considerando un ambiente que facilita los aprendizajes.	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	
		Dimensión Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Gestiona los espacios educativos para el desarrollo de aprendizajes significativos.	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	
		Dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad personal	Reflexiona de forma sistemática referente a la práctica pedagógica	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	

CAPITULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación.

3.1.1 Sustantiva.

Hernández (2017), Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observa los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (p. 149).

3.1.2 Enfoque.

Por su naturaleza de investigación es positivista cuantitativo, que representa, como dijimos, un conjunto de procesos de manera secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. **Hernández (2017)**

3.1.3 Alcance o nivel.

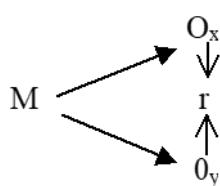
Según Hernández (2017), Es descriptivo correlacional; Descriptivos son considerados al fenómeno estudiado y sus componentes miden conceptos definen variables y Correlacionales asocian conceptos o

variables permiten predicciones cuantifican relaciones entre conceptos o variables. (p. 279).

3.1.4 Diseño.

El diseño de investigación y contrastación, considerado para verificar la hipótesis se denomina diseño descriptivo correlacional. Según, Hernández (2017).

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O_x y O_y = Observación de las dos variables

r = Nivel de correlacion entre las dos variables.

3.2 Población y muestra.

La población, objeto de estudio, estuvo constituido por todos los docentes turno noche de la Educación Básica Alternativa, Nuestra Señora de las Mercedes Huánuco 2019.

INSTITUCION	Director Sub director	Docente	Adm.	Total
Educación Básica Alternativa, Nuestra Señora de las Mercedes.	1	14	1	16
TOTAL	1	14	1	

Fuente: Cap de la II.EE- CEBA.

Elaboración: Tesista

Muestra: Por su parte Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

n = 16

a) Delimitación geográfica temporal y temática

La situación del problema es oportuna por la razón de estar muy cerca al hecho y poder conocer la realidad de los desempeños de los docentes ensitu en la Institución Educativa, tomado como objeto de estudio, el tiempo determinado es como se indica de acuerdo al cronograma establecido.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

a) Para recolección de datos

A. Técnicas:

- Encuesta

Es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas donde un entrevistador es el designado para preguntar puntos de incógnita del estudio a investigar.

Fichaje: Se utilizó para recoger los datos bibliográficos se implementó el estudio de investigación desde la tendencia bibliográfica.

B. Instrumentos:

- Cuestionario de los compromisos de gestión escolar; es un instrumento que nos permitió recoger la información a los docentes que consta de ítem por cada uno de las dimensiones y con una escala valorativa.
- Cuestionario de desempeño docente; del mismo modo el instrumento de la siguiente variable fue implementado y aplicado a los docentes.

3.4 Técnicas para el procesamiento análisis de información, plan de actividades si es experimental

a) Interpretación de datos

- a. Resultados de la encuesta: cuadros y figuras con su respectivo análisis e interpretación.
- b. Presentación de los cuadros estadísticos: tabla de frecuencia y figuras.
- c. Interpretación de los resultados por dimensiones.

b) Análisis y datos, prueba de hipótesis

Análisis: el significado de los resultados de los cuadros comparativos.

Histograma: Figura de los resultados.

Se empleará la prueba de hipótesis mediante el t de student con el apoyo del software SPSS v.25

CAPÍTULO IV

4 RESULTADO

4.1 Relatos y descripción de la realidad observada

La investigación es de tipo correlacional, con el enfoque cuantitativo positivista, de nivel no experimental se desarrolló y se aplicó a los docentes de la institución educativa Educación Básica Alternativa, Nuestra Señora de las Mercedes, de la Provincia y departamento de Huánuco.

Participaron en el proceso de la investigación docentes de la mencionada institución educativa, donde la muestra de estudio lo conformó 16 docentes donde a ellos se les aplicó el cuestionario 01,02 como instrumento de recolección de datos.

Para el análisis y sistematización y procesamiento de datos se hizo uso de la estadística descriptiva, utilizando tablas y figuras con distribución de frecuencias y de ello se realizó el análisis estadístico describiendo las figuras presentadas. Las tablas y gráficos nos permitieron visualizar con eficiencia la comparación de las frecuencias para su mejor interpretación estadística.

4.2 Conjunto de argumentos organizan

En la parte del informe de tesis se presentan los resultados obtenidos de las dos observaciones realizadas a los docentes de la institución educativa Educación Básica Alternativa, Nuestra Señora de las Mercedes, sistematizados en tablas y figuras estadísticas que parte de ello son interpretadas descriptivamente de ello también nos sirvió para la contratación de hipótesis, como también se pudo verificar los propósitos establecidos, como son los objetivos,

Cabe indicar también para poder realizar el procesamiento de datos cuantitativos se precisa que se utilizó como instrumentos el cuestionario para ambas variables de estudio, la cual estuvo constituido con el nivel de escala valorativa de Likert, correspondiéndole a cada uno una escala de tres valores para las respuestas: Malo, Regular y Bueno para hacer posible en proceso de análisis, asignado a cada valor Malo (01), Regular (2), Bueno (3). Este procedimiento nos ha permitido representar numéricamente las respuestas de cada grupo de trabajo en cada una de las dimensiones. De esta forma se establecieron valores porcentuales en cada una de estas dimensiones, las mismas que han sido tabuladas y han servido como fuente para el diseño de los gráficos estadísticos correspondientes.

4.3 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla N° 1

Resultado general de los compromisos de gestión escolar y desempeño docente.

	Compromisos de Gestión		Desempeño docente	
	fi	hi%	fi	hi%
Malo	3	19%	5	31%
Regular	5	31%	2	13%
Bueno	8	50%	9	56%
Total	16	100%	16	100%

Fuente: Cuestionario 01,02.

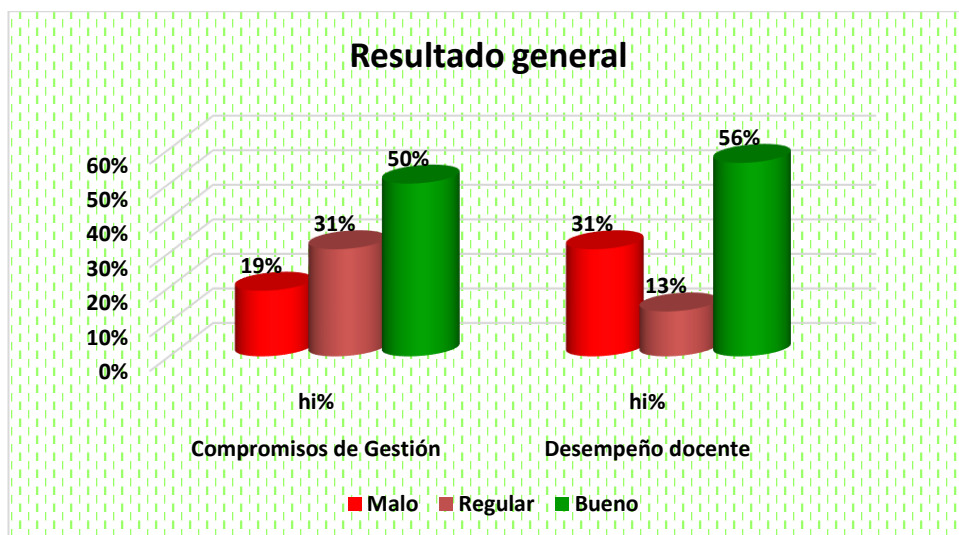


Figura N° 1 Resultado general de los compromisos de gestión escolar y desempeño docente.

Análisis:

La tabla y Figura 1, se demuestra después de aplicar los instrumentos de investigación que consta de 35 ítems el cuestionario de compromisos de gestión y de 15 ítems el desempeño docentes se arriba a analizar los resultados como se presenta; Compromisos de gestión de los 16 docentes encuestados, manifestaron malo 3 (19%), regular 5 (31%) y bueno 8 (50%), mientras en el desempeño docente el resultado es como sigue: manifiestan malo 5 (31%), regular 2 (13%) y bueno 9 (56%), se nota la diferencia de resultados de ambas variables como resultado de correlación es: $r = 0.68$. Se precisa que los compromisos de gestión son relevantes para un buen desempeño docente.

Tabla N° 2

Resultado de relación de la dimensión progresión anual y desempeño docente.

	Progreso anual		Desempeño docente	
	fi	hi%	fi	hi%
Malo	1	6%	5	31%
Regular	2	13%	2	13%
Bueno	13	81%	9	56%
Total	16	100%	16	100%

Fuente: Cuestionario 1-2

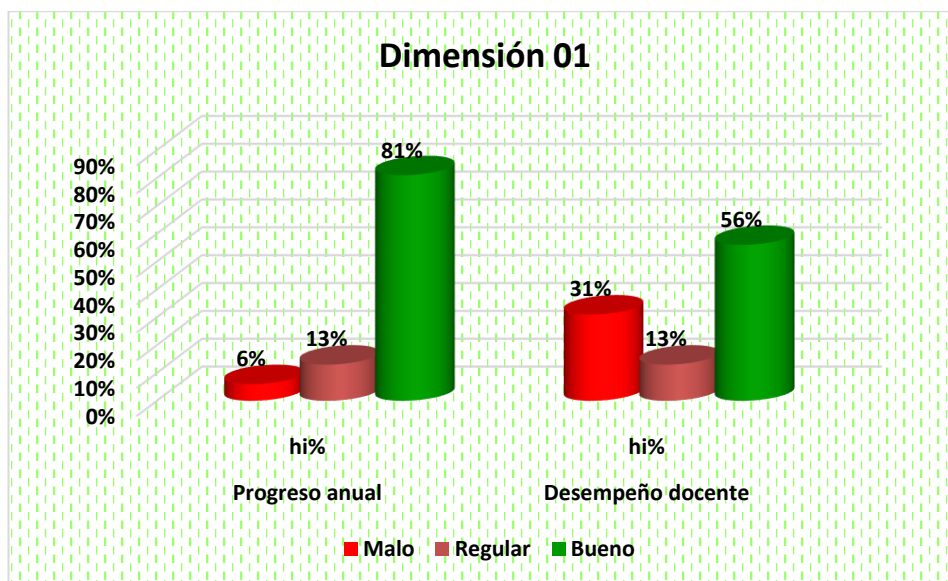


Figura N° 2 Resultado de relación de la dimensión progresión anual y desempeño docente

Análisis:

La tabla y Figura 2, se demuestra después de aplicar los instrumentos de investigación que consta de 35 ítems el cuestionario de compromisos de gestión y de 15 ítems el desempeño docentes se arriba a analizar los resultados como se presenta; en el compromiso progreso anual de los estudiantes de los 16 docentes encuestados, manifestaron malo 1 (6%), regular 2 (13%) y bueno 3 (81%), mientras en el desempeño docente el resultado es como sigue: manifiestan malo 5 (31%), regular 2 (13%) y bueno 9 (56%), se nota la diferencia de resultados de ambas variables como resultado de correlación es: $r = 0.87$. Se precisa que los compromisos de gestión son relevantes para un buen desempeño docente.

Tabla N° 3

Resultado de relación de la dimensión retención anual y desempeño docente.

	Retención anual		Desempeño docente	
	fi	hi%	fi	hi%
Malo	7	10%	5	31%
Regular	1	7%	2	13%
Bueno	8	83%	9	56%
Total	16	100%	16	100%

Fuente: Cuestionario 1-2

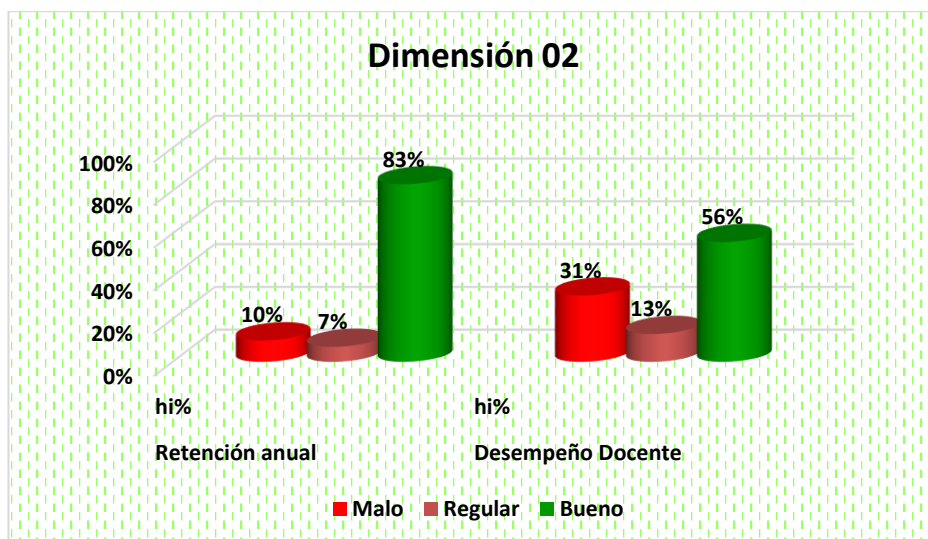


Figura N° 3 Resultado de relación de la dimensión retención anual y desempeño docente

Análisis

La tabla y Figura 3, se demuestra después de aplicar los instrumentos de investigación que consta de 35 ítems el cuestionario de compromisos de gestión y de 15 ítems el desempeño docentes se arriba a analizar los resultados como se presenta; en el compromiso retención anual de los estudiantes de los 16 docentes encuestados, manifestaron malo 7 (10%), regular 1 (7%) y bueno 8 (83%), mientras en el desempeño docente el resultado es como sigue: manifiestan malo 5 (31%), regular 2 (13%) y bueno 9 (56%), se nota la diferencia de resultados de ambas variables como resultado de correlación es: $r = 0.92$. Se precisa que los compromisos de gestión son relevantes para un buen desempeño docente.

Tabla N° 4

Resultado de relación de la dimensión cumplimiento de la calendarización y desempeño docente.

	Cumplimiento de la calendarización		Desempeño docente	
	fi	hi%	fi	hi%
Malo	6	38%	5	31%
Regular	3	18%	2	13%
Bueno	7	44%	9	56%
Total	16	100%	16	100%

Fuente: Cuestionario 1-2

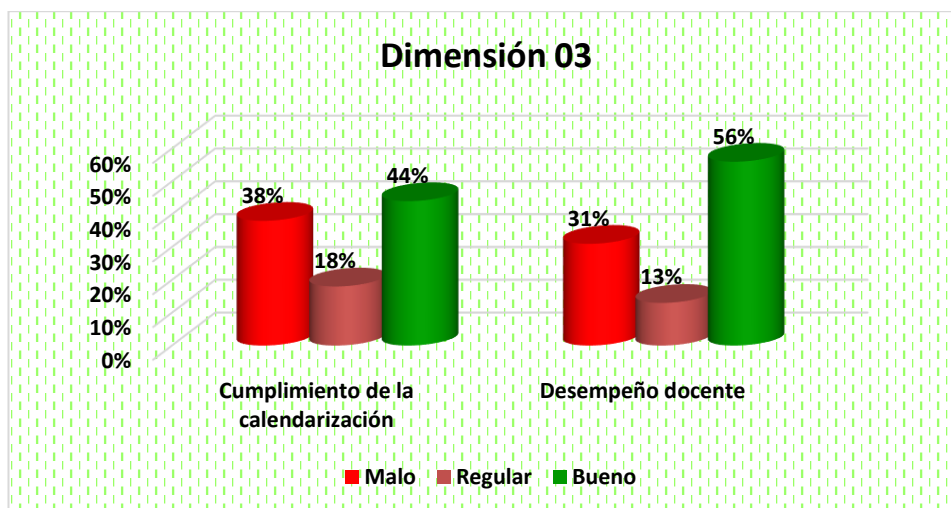


Figura N° 4 Resultado de relación de la dimensión cumplimiento de la calendarización y desempeño docente.

Análisis:

La tabla y Figura 4, se demuestra después de aplicar los instrumentos de investigación que consta de 35 ítems el cuestionario de compromisos de gestión y de 15 ítems el desempeño docentes se arriba a analizar los resultados como se presenta; en el cumplimiento de la calendarización de los estudiantes de los 16 docentes encuestados, manifestaron malo 6 (38%), regular 3 (18%) y bueno 7 (44%), mientras en el desempeño docente el resultado es como sigue: manifiestan malo 5 (31%), regular 2 (13%) y bueno 9 (56%), se nota la diferencia de resultados de ambas variables como resultado de correlación es: $r = 0.92$. Se precisa que los compromisos de gestión son relevantes para un buen desempeño docente.

Tabla N° 5

Resultado de relación de la dimensión Acompañamiento y monitoreo y desempeño docente.

	Acomp. Y Monitoreo		Desempeño docente	
	fi	hi%	fi	hi%
Malo	3	19%	5	31%
Regular	4	25%	2	13%
Bueno	9	56%	9	56%
Total	16	100%	16	100%

Fuente: Cuestionario N° 01-02

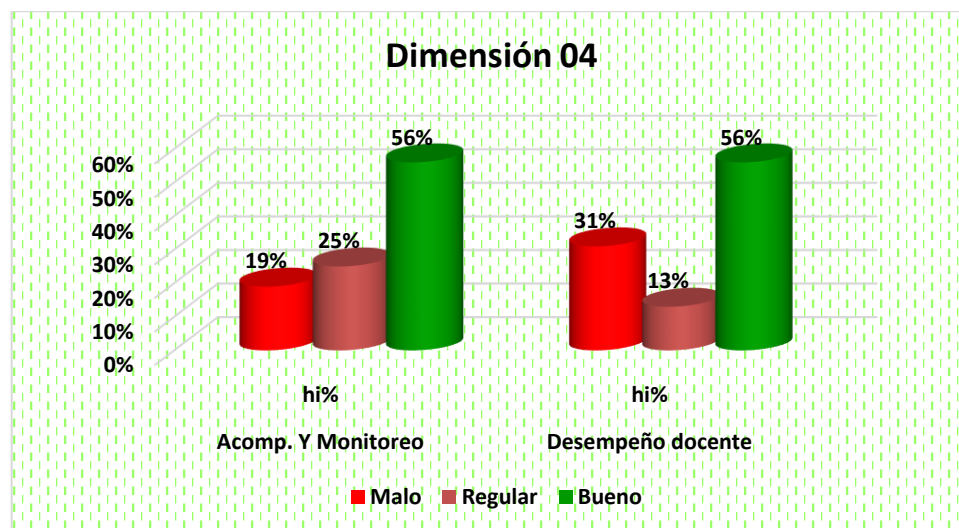


Figura N° 5 Resultado de relación de la dimensión Acompañamiento y monitoreo y desempeño docente.

Análisis:

La tabla y Figura 5, se demuestra después de aplicar los instrumentos de investigación que consta de 35 ítems el cuestionario de compromisos de gestión y de 15 ítems el desempeño docentes se arriba a analizar los resultados como se presenta; en el acompañamiento y monitoreo de los estudiantes de los 16 docentes encuestados, manifestaron malo 3 (19%), regular 4 (25%) y bueno 9 (56%), mientras en el desempeño docente el resultado es como sigue: manifiestan malo 5 (31%), regular 2 (13%) y bueno 9 (56%), se nota la diferencia de resultados de ambas variables como resultado de correlación es: $r = 0.84$. Se precisa que los compromisos de gestión son relevantes para un buen desempeño docente.

Tabla N° 6

Resultado de relación de la dimensión gestión y convivencia y desempeño docente.

	Gestión de la Convivencia		Desempeño docente	
	fi	hi%	fi	hi%
Malo	1	15%	5	31%
Regular	5	14%	2	13%
Bueno	10	71%	9	56%
Total	16	100%	16	100%

Fuente: Cuestionario 1-2

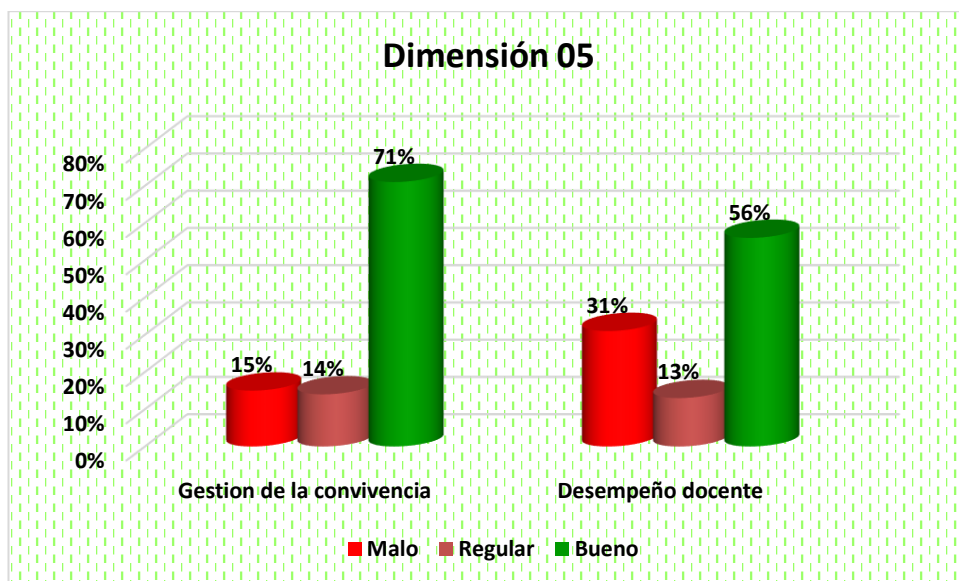


Figura N° 6 Resultado de relación de la dimensión gestión y convivencia y desempeño docente.

Análisis:

La tabla y Figura 6, se demuestra después de aplicar los instrumentos de investigación que consta de 35 ítems el cuestionario de compromisos de gestión y de 15 ítems el desempeño docentes se arriba a analizar los resultados como se presenta; en el gestión de la convivencia de los estudiantes de los 16 docentes encuestados, manifestaron malo 1 (15%), regular 5 (14%) y bueno 10 (71%), mientras en el desempeño docente el resultado es como sigue: manifiestan malo 5 (31%), regular 2 (13%) y bueno 9 (56%), se nota la diferencia de resultados de ambas variables como resultado de correlación es: $r = 0.64$. Se precisa que los compromisos de gestión son relevantes para un buen desempeño docente.

4.4 Prueba de hipótesis

4.4.1 Hipótesis general

Ha. Existe relación significativa entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2018.

Ho. No existe relación significativa entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2018.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	<i>Compromisos de Gestión</i>	<i>Desempeño docente</i>
Media	0.33333	0.33333
Varianza	0.02443	0.04663
Observaciones	3	3
Coeficiente de correlación de Pearson	0.67940	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0.00000	
P(T<=t) una cola	0.5	
Valor crítico de t (una cola)	2.91999	
P(T<=t) dos colas	1	
Valor crítico de t (dos colas)	4.30265	

DECISIÓN:

Como la **r** calculada es igual a **0.67940** pertenece a la zona correlación positiva moderada, esto significa que se rechaza la **Ho** y se acepta la **Hi**

4.4.2 Hipótesis específicas

Ha. Existe relación significativa entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Ho. No Existe relación significativa entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	<i>Progreso anual</i>	<i>Desempeño docente</i>
Media	0.3333	0.3333
Varianza	0.1716	0.0466
Observaciones	3	3
Coeficiente de correlación de Pearson	0.8706	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0	
P(T<=t) una cola	0.5	
Valor crítico de t (una cola)	2.9200	
P(T<=t) dos colas	1	
Valor crítico de t (dos colas)	4.3027	

DECISIÓN:

Como la **r** calculada es igual a **0.8706** pertenece a la zona correlación positiva alta, esto significa que se rechaza la **H₀** y se acepta la **H_i**

Ha. Existe relación significativa entre la retención anual de estudiantes y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco

Ho. No Existe relación significativa entre la retención anual de estudiantes y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	<i>Retención anual</i>	<i>Desempeño Docente</i>
Media	0.3333	0.3333
Varianza	0.1852	0.0466
Observaciones	3	3
Coeficiente de correlación de Pearson	0.9230	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0.0000	
P(T<=t) una cola	0.5	
Valor crítico de t (una cola)	2.9200	
P(T<=t) dos colas	1	
Valor crítico de t (dos colas)	4.3027	

DECISIÓN:

Como la **r** calculada es igual a **0.9230** pertenece a la zona correlación positiva alta, esto significa que se rechaza la **H₀** y se acepta la **H_i**

Ha. Existe relación significativa entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco

Ho. No Existe relación significativa entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	<i>Cumplimiento de la calendarización</i>	<i>Desempeño docente</i>
Media	0.3333	0.3333
Varianza	0.1064	0.0466
Observaciones	3	3
Coeficiente de correlación de Pearson	0.9153	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0.0000	
P(T<=t) una cola	0.5	
Valor crítico de t (una cola)	2.9200	
P(T<=t) dos colas	1	
Valor crítico de t (dos colas)	4.3027	

DECISIÓN:

Como la **r** calculada es igual a **0.9153** pertenece a la zona correlación positiva alta, esto significa que se rechaza la **H₀** y se acepta la **H_i**

Ha. Existe relación significativa entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco

Ho No Existe relación significativa entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	<i>Acomp. Y Monitoreo</i>	<i>Desempeño docente</i>
Media	0.3333	0.3333
Varianza	0.0394	0.0466
Observaciones	3	3
Coeficiente de correlación de Pearson	0.8356	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0	
P(T<=t) una cola	0.5	
Valor crítico de t (una cola)	2.9200	
P(T<=t) dos colas	1	
Valor crítico de t (dos colas)	4.3027	

DECISIÓN:

Como la **r** calculada es igual a **0.8356** pertenece a la zona correlación positiva alta, esto significa que se rechaza la **H₀** y se acepta la **H_i**

Ha. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Ho. No Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	<i>Gestión de la convivencia</i>	<i>Desempeño docente</i>
Media	0.3333	0.3333
Varianza	0.0816	0.0466
Observaciones	3	3
Coeficiente de correlación de Pearson	0.6351	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0.0000	
P(T<=t) una cola	0.5	
Valor crítico de t (una cola)	2.9200	
P(T<=t) dos colas	1	
Valor crítico de t (dos colas)	4.3027	

DECISIÓN:

Como la **r** calculada es igual a **0.6351** pertenece a la zona correlación positiva moderada, esto significa que se rechaza la **H₀** y se acepta la **H_i**

CAPITULO V

5 DISCUSIÓN DE RESULTADO

5.1 En que consiste la solución del Problema

Resolución de Secretaría General N° 008-2016-MINEDU sostiene los compromisos de gestión prima para un buen desempeño docente son por ello la planificación concertada y emitida con asertividad responde a muchos procesos de trabajo colaborativo en ese marco el Ministerio de Educación (2016). Enfatiza a mayor compromiso de gestión será una gestión escolar exitosa es aquella que logra que todos los actores de la comunidad educativa orienten sus acciones hacia la mejora de los aprendizajes. El director de la IE, cumple un rol fundamental como líder pedagógico al acompañar, concertar, motivar y promover que toda la comunidad educativa sume esfuerzos para el logro de los compromisos de gestión.

Según la investigación consolidada LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, “NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES” HUÁNUCO, 2019, coincidimos con el Ministerio de Educación en la investigación se precisa que la correlación de los datos de acuerdo a las dimensiones es relativamente alta, moderada, o existe correlación baja, por lo tanto, se corrobora que el planeamiento del problema como causas y consecuencias emitidas dentro del proceso de familiarización con el

estudio fue oportuno de comprobar con la estadística; quiere decir deben promover muchos compromisos de gestión para un mejor desempeño docente.

Según, Henry Fayol (Reyes, 2004) concibe la administración como la tarea de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. En un ambiente tan multidisciplinar como este se precisan directores capaces y capacitados para poner en práctica estas acciones, o sea, fijar metas, prever el futuro, anticiparse a las situaciones, por tanto, ser proactivo. De manera que organizar, dirigir y coordinar son tareas que no solamente quedan en exclusividad del director, sino que también se requiere compartirlas con los demás participantes del proceso.

A ello se impone el desempeño docente deficiencia del manejo de los procesos formativos con enfoque de competencias buscan generar una mayor calidad en su desarrollo sin perder de vista las necesidades de la sociedad, de la profesión, el desarrollo de la disciplina y el trabajo académico. Por tanto, demanda modificaciones en la organización y ejecución de la formación y en el rol del profesor. Para ello es necesaria la preparación de los docentes para un desempeño con este enfoque basados en competencias.

Con los antecedentes del problema; Carrasco S. (2013) en su tesis titulada “El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa”, Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Educación Magíster en Educación Mención Currículum y Comunidad Educativa tesis para optar al grado de magíster en educación, mención currículo y comunidad educativa. Santiago Chile, llego a las siguientes conclusiones:

- Señala en sus conclusiones que surgen del análisis de las problemáticas que se han instalado en las escuelas del país en relación a la implementación y gestión del currículo por parte de los directores de las instituciones escolares municipalizadas.

- Las complejidades y particularidades del sistema educativo municipal y la poca preparación en temas curriculares que han tenido los directores para transitar de “administrar” una institución a “gestionar” su área de acción, han sido los elementos claves que han complejizado la gestión del currículo en las escuelas.

Estas conclusiones se corroboran con los resultados de mi trabajo de investigación; lo demuestra La tabla N° 01 y la Figura N° 01, se demuestra después de aplicar los instrumentos de investigación que consta de 35 ítems el cuestionario de compromisos de gestión y de 15 ítems el desempeño docentes se arriba a analizar los resultados como se presenta; Compromisos de gestión de los 16 docentes encuestados, manifestaron malo 3 (19%), regular 5 (31%) y bueno 8 (50%), mientras en el desempeño docente el resultado es como sigue: manifiestan malo 5 (31%), regular 2 (13%) y bueno 9 (56%), se nota la diferencia de resultados de ambas variables como resultado de correlación es: $r = 0.68$. Se precisa que los compromisos de gestión son relevantes para un buen desempeño docente.

Con las bases teóricas; El (Minedu; 2017), en sus dimensiones de controlar los resultados de planificación considera 5 compromisos de gestión. Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE. Los estudiantes de la IE mejoran sus resultados de aprendizaje respecto del año anterior. Todas y todos los estudiantes logran aprendizajes de calidad. Retención anual de estudiantes en la II.EE. La IE mantiene el número de estudiantes matriculados al inicio del año escolar. Todas y todos los estudiantes inician y culminan su Educación Básica oportunamente. Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE, La IE realiza todas las actividades planificadas (sesiones de aprendizaje, jornadas de reflexión, entre otras) para el año escolar. Las II.EE. del país cumplen la totalidad de sus horas lectivas y actividades planificadas. Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la II.EE. El equipo directivo de la IE realiza acompañamiento y monitoreo a los docentes de acuerdo a la

planificación del año escolar. Según los resultados estos se debe aplicar como indica la norma técnica y los compromisos de gestión debe ser parte del desarrollo de cada proceso de mejora teniendo en cuenta los puntos a mejorar en cada semestre trimestre e en el ámbito laboral del desempeño docente.

Con las hipótesis: los resultados en su gran mayoría tienen relación y existen relación significativa: de acuerdo al cuadro.

5.2 Con el problema de investigación

La investigación enfocada del estudio fue formulada del siguiente término de ductivo.

5.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2019?

5.3 Problemas específicos.

- ¿Qué relación existe entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?
- ¿Qué relación existe entre la retención anual de estudiantes y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?
- ¿Qué relación existe entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?
- ¿Qué relación existe entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el desempeño del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?

- ¿Qué relación existe entre la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?

De acuerdo a los resultados puedo afirmar que el desempeño docente es clave la gestión de los compromisos de gestión, porqué, por la razón que cada compromiso trae estándares e indicadores de medición que está relacionado a los 40 desempeño de los docentes; Los maestros además de tener sus propios puntos de vista acerca de sus capacidades, tienen sus pareceres propios acerca de las capacidades de los estudiantes; aquellos que creen que la inteligencia es una entidad flexible y moldeable y posible de desarrollarse vía el aprendizaje, se apoyan en una teoría de la inteligencia que considera que existe algún control sobre ella; aquellos que subscriben la teoría de que la inteligencia es fija y estática, consideran que escapa a cualquier forma de proceso de moldeamiento y desarrollo y, por lo tanto, no puede ser modificada (Dweck, 2000 citado en Deemer, 2004).

Así mismo Según el Marco del Buen Desempeño Docente (2012), Identificamos en la docencia tres dimensiones específicas, que, articuladas entre sí, configuran el ejercicio de la profesión, como una actividad que cumple simultáneamente una función cultural, política y pedagógica.

En consecuencia, afirmamos que la solución del problema referido a los compromisos de gestión y desempeño docente en la Institución Educativa, CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco; prima la vinculación; que tiene que ver con el compromiso profesional del docente en cumplir las actividades previstas para el logro de los esperados indicadores de gestión basados en resultados y procesos.

5.4 Sustentación de la propuesta

Después de todo el proceso investigativo a los docentes de la muestra de estudio en sus conclusiones de correlación y aplicando la estadística

descriptiva con una prueba de Hipótesis planteado es como se presenta a continuación.

5.4.1 Hipótesis general

Ha. Existe relación significativa entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2018.

Ho. No existe relación significativa entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2018.

Como la **r** calculada es igual a **0.67940** pertenece a la zona correlación positiva moderada, esto significa que se rechaza la **Ho** y se acepta la **Hi**.

Estos resultados de correlación se demuestran en las tablas y figuras N° 01, sostenidas en el año 2014, la Norma Técnica emitida por el Minedu estableció ocho Compromisos de Gestión Escolar; pero estos sufrieron un reajuste quedando el 2016 en seis compromisos de gestión escolar. Entre los compromisos que fueron modificados se encuentra el cumplimiento de la calendarización planificada por la institución educativa que incluye un indicador adicional relacionado con el porcentaje de jornadas laborales efectivas de los docentes, cuya finalidad es garantizar el cumplimiento de la totalidad de la jornada escolar. También se fusionaron tres Compromisos que durante el 2015 se organizaban en función a la dimensión técnico-pedagógica de la gestión y se evidenciaban a través del acompañamiento y monitoreo. Estos Compromisos se denominaban: Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje, Uso de herramientas pedagógicas por los docentes durante la sesión de aprendizaje. Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.

5.4.2 Hipótesis específicas

Ha. Existe relación significativa entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Ho. No Existe relación significativa entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Como la **r** calculada es igual a **0.8706** pertenece a la zona correlación positiva alta, esto significa que se rechaza la **Ho** y se acepta la **Hi**, los resultados demuestran en la tabla y figura N° 02, Montenegro (como se citó en Palomino, 2012) afirma: El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva. (p.45).

Ha. Existe relación significativa entre la retención anual de estudiantes y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco

Ho. No Existe relación significativa entre la retención anual de estudiantes y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco

Como la **r** calculada es igual a **0.9230** pertenece a la zona correlación positiva alta, esto significa que se rechaza la **Ho** y se acepta la **Hi**, se precisa los resultados en la tabla y figura N° 03, sostenida para (Chiavenato 2002) se refiere al término desempeño como “la percepción de la recompensa y el esfuerzo realizado, sustentado en las habilidades

y capacidades de las personas y su percepción del papel que ejecutan” (p. 356). Pero debemos tener en cuenta que el desempeño docente se puede medir a través de diversos instrumentos y que los directivos de las instituciones educativas siguen una metodología orientada por el Ministerio de educación a través de la evaluación en base al marco del buen desempeño docente.

Ha. Existe relación significativa entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco

Ho. No Existe relación significativa entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco

Como la r calculada es igual a **0.9153** pertenece a la zona correlación positiva alta, esto significa que se rechaza la **Ho** y se acepta la **Hi**, estos resultados que se demuestra en la tabla y figura N° 04, es sostenida en; El Marco del buen desempeño docente es una herramienta estratégica que tiene como finalidad dar a conocer y medir las competencias que deben dominar los docentes para lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes. En el Marco propuesto por el Minedu se menciona tres funciones específicas para la docencia: cultural, política y pedagógica; funciones que debe cumplir todo docente que tiene un buen desempeño. Esto se refiere al conocimiento de su entorno, trato amable a sus estudiantes, se preocupa por su crecimiento profesional, fortalece la identidad común, despierta el interés del estudiante por aprender, favorece la convivencia democrática y el respeto a la diversidad, planifica el proceso enseñanza – aprendizaje y evalúa los aprendizajes.

Ha. Existe relación significativa entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el desempeño docente de los docentes de

la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco

Ho No Existe relación significativa entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco

Como la r calculada es igual a **0.8356** pertenece a la zona correlación positiva alta, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_i , así mismo estos resultados demostradas en la tabla N° 05, nos precisa que; La docencia y la escuela que queremos En el marco del desempeño docente se tiene una nueva visión de las funciones del docente, el principal objetivo es el logro de los aprendizajes fundamentales en los estudiantes y que estos se desenvuelvan en un ambiente democrático y que se les brinde una escuela con calidad de enseñanza. Por ello los docentes deben promover el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes y la valoración positiva de la diversidad en todas sus expresiones. Además, es indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que no sea aislada, sino que se relacione con su comunidad, que valore sus costumbres, que demuestre respeto por su cultura. Se necesita una escuela participativa, en la que todos los actores educativos asuman un compromiso para lograr los aprendizajes en los estudiantes.

Ha. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Ho. No Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.

Como la r calculada es igual a **0.6351** pertenece a la zona correlación positiva moderada, esto significa que se rechaza la **H₀** y se acepta la **H_i**, desde un rol protagónico los resultados en la tabla y figura N° 06,

nos demuestra que en toda institución educativa los directivos junto a los coordinadores son los que ejercen la labor de líderes para orientar y velar para que los procesos pedagógicos se cumplan como corresponde. Según Chemers (como se citó en Vargas) opina que el liderazgo es un rol que se define como “el proceso de influencia social a través del cual un individuo moviliza a los miembros de un grupo para conseguir una serie de intereses colectivos” (p.35).

5.5 Propuesta de Nuevas hipótesis

Como se sabe los resultados de estudio de investigación, es posible y coherente proponer o plantear nuevas hipótesis que puedan ampliar los resultados que se han obtenido en este estudio, aplicar los compromiso de gestión en cumplimiento a la norma no mejora el desempeño docente pero si con el compromiso profesional, personal y social si mejora su desempeño, es decir a mayor compromiso profesional mejor desempeño profesional la siguiente afirmación hipotética: “los docentes desconocen los compromisos de gestión e incumplen sus metas propuesta en la gestión escolar y los logros esperados en los estudiantes”. Por otro lado, es posible plantear nuevas hipótesis en referencia si esto se traslada con rigor científico a las universidades en formación de docentes estarían preparados para asumir su rol docente.

CONCLUSIONES

Después de conocer los resultados ahora nos toca responder a los objetivos después de contrastar las hipótesis es como sigue:

1. AL establecer la relación que existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2019. Como la r calculada es igual a 0.67940 pertenece a la zona correlación positiva moderada, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_i . Queda corroborado en la tabla y grafico N° 01.
2. Al identificar la relación que existe entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco. Como la r calculada es igual a 0.8706 pertenece a la zona correlación positiva alta, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_i . Queda corroborado en la tabla y grafico N° 02.
3. Del mismo modo al identificar la relación que existe entre la retención anual de estudiantes y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco. Como la r calculada es igual a 0.9230 pertenece a la zona correlación positiva alta, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_i . Queda corroborado en la tabla y grafico N° 03.
4. Así mismo al identificar la relación que existe entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco. Como la r calculada es igual a 0.9153 pertenece a la zona correlación positiva alta, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_i . Queda corroborado en la tabla y grafico N° 04.
5. Como también al identificar la relación que existe entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el

desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco. Como la r calculada es igual a 0.8356 pertenece a la zona correlación positiva alta, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Queda corroborado en la tabla y grafico N° 05.

6. Así mismo al identificar la relación que existe entre la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco. Como la r calculada es igual a 0.6351 pertenece a la zona correlación positiva moderada, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Queda corroborado en la tabla y grafico N° 06

RECOMENDACIONES

1. Diseñar estrategias formativas con los planes de mejora continua sobre el fortalecimiento de capacidades de desempeño en los docentes para obtener resultados productivos y sostenibles.
2. Generar un sistema de control que regula el proceso de la progresión anual en el desempeño docente para su evaluación permanente el cumplimiento del compromiso establecido como meta dentro de su PEI.
3. Planificar mecanismos que mejoren los tratamientos de mejora que permita cumplir el compromiso de retención anual.
4. Aplicar las prácticas de gestión de los compromisos establecidos para cumplir las metas previstas en la calendarización del año académico.
5. Diseñar un plan de gestión de monitoreo acompañamiento y asesoría permanente en los docentes.
6. Diseñar un plan de tutoría institucional con mecanismos que mejoren la convivencia para el logro de los compromisos de gestión.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*: Lima, Editorial Udegraf.
- Abad, J.V. (2010). *Siete ideas clave. Escuelas sostenibles en convivencia*. Barcelona: Graó.
- Artunduaga, L. A. (2005). *Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial*.
- Barber, Michael y Mourshed, Mona (2007). *How the World's BestPerforming School Systems Come Out On Top*.
- Barber, Michael, Chijioke, Chinezi y Mourshed, Mona (2010). *How the world's most improved school systems keep getting better*.
- Bazán (2017) tesis titulada “Desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en relación con el rendimiento escolar de los alumnos en el Área de Comunicación del Primer Año de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL Ventanilla- Callao”, desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.
- Cuenca, R. (2011). *La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar*. Recuperado.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 08 de mayo del 2010.
- Diccionario de la lengua española (2001). *Diccionario digital* (22ava. ed.).
- Delgado, K. (2008). *Evaluacion en la Educación Superior*. Lima, San Marcos. p. 103.

- Delors, J. (1996). "*La educación encierra un tesoro*" Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI". Ediciones Santillana-Unesco, Madrid. 45 p.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial*. Desafíos para el gobierno y los docentes.
- Estrada, Lesly (2012) *Tesis titulada: "El Desempeño Docente"*. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela.
- García, S. (Mayo, 2002). *La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica*. Revista pedagógica, vol.23, N°67, 297-318.
- Guerrero, L. (2008, Año V). *Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate*, Revista Foro Educativo, 14, p.120.
- En: Actualidades Investigativas en Educación, Vol. 5, Número 1, Año 2005.
- Guerrero, L. (2008, Año V). *Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate*, Revista Foro Educativo, 14, p.120.
- Hernández, S., Fernández, A. Baptista, A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, M. S. A., Guerrero, I., Rueda, R. (2006). *Una propuesta innovadora de evaluación docente*.
- Jiménez, J. A. (2008). *Cuatro modelos de evaluación docente*.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.
- Manual de los Compromisos de Gestión Escolar (2017) *Ministerio de Educación del Perú*, Lima, Perú.

- Marco de Buen Desempeño Docente (2013) *Ministerio de Educación del Perú*, Lima, Perú.
- Mejía, E. (2005); *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Ministerio de Educación (2014). *Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU* que aprueba el Marco de Buen Desempeño del Directivo.
- Minedu (2015). *Manual de los compromisos de Gestión Escolar*. Lima, Perú.
- Minedu (2013). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. A. (2003). *Desempeño docente. Santa Fe de Bogotá*: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. A. (2007) *Evaluación de desempeño docente*. Fundamentos, modelos e instrumentos. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.
- Murillo, Javier (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*.
- Núñez, M. (2007). *Las Variables: Estructura y función en la hipótesis*. Investigación Educativa vol 11 N. ° 20, p. 170
- Nieves, F. E. (1996). *El Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay*, Estado Aragua.
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. (22.va ed.). Madrid: Espasa Calpe.
- Rodríguez, N. (2000). *Gestión escolar y calidad en la enseñanza*. Educere, Año 4, N° 10, pp. 39-46.

.UNESCO (2010). *Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe.*

ANEXOS

Anexo N° 01 Matriz de consistencia

Anexo N° 02 Operacionalización de variables

Anexo N° 3 Validación y juicio de expertos

Anexo N° 04 Instrumentos

Anexo N° 05 Constancia de aplicación de instrumentos.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Nombre del investigador:

Título de la Investigación: Los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en los docentes del EBA, de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2018.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	Dimensiones	INDICADORES
Problema General	Objetivos general	Hipótesis general	Variable I		
¿Qué relación existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, de los docentes de Educación Básica Alternativa de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2018?	Establecer la relación que existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2018.	<p>Ha. Existe relación significativa entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2018.</p> <p>Ho. No existe relación significativa entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2018.</p>	Compromisos de gestión	<p>Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE</p> <p>Retención anual de estudiantes en la II.EE</p> <p>Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE</p> <p>Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la II.EE</p> <p>Gestión de la convivencia escolar en la IE.</p>	<p>Conoce los resultado de los aprendizajes de los estudiantes</p> <p>Conoce el porcentaje de retención anual de los estudiantes</p> <p>Ejecuta las sesiones realiza la planificación curricular</p> <p>Realiza acompañamiento y monitoreo con el enfoque critico creativo</p> <p>Realiza acciones de convivencia con los estudiantes</p>
Problemas específicos			Variable II	Dimensiones	INDICADORES

<p>¿Qué relación existe entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?</p> <p>¿Qué relación existe entre retención anual de estudiantes y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?</p> <p>¿Qué relación existe entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?</p> <p>.</p> <p>¿Qué relación existe entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la retención anual de estudiantes y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el desempeño docente de los docentes de la Educación</p>	<p>Existe relación significativa entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.</p> <p>Existe relación significativa entre la retención anual de estudiantes y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.</p> <p>Existe relación significativa entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.</p> <p>Existe relación significativa entre el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.</p>	<p>Desempeño docente</p>	<p>Dimensión Preparación para el aprendizaje</p> <p>Dimensión Enseñanza para los aprendizajes</p> <p>Dimensión Participación en la gestión de la escuela y la comunidad</p> <p>Dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad personal</p>	<p>Diseña el trabajo pedagógico mediante la elaboración de la planificación curricular.</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza considerando un ambiente que facilita los aprendizajes.</p> <p>Gestiona los espacios educativos para el desarrollo de aprendizajes significativos.</p> <p>Reflexiona de forma sistemática referente a la práctica pedagógica</p>
--	--	---	--------------------------	--	---

<p>desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?.</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco?.</p>	<p>Básica Alternativa de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa de “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco.</p>			
--	--	--	--	--	--

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	POBLACION, MUESTRA	DISEÑO DE INVESTIGACION	TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION
<p>1. Tipo de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>2. Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo correlacional</p>	<p>Población</p> <p>Estará constituido por todos los docentes turno noche de la Educación Básica Alternativa, Nuestra Señora de las Mercedes Huánuco 2018.</p> <p>Muestra</p> <p>Son los mismos determinados por la cantidad de docentes se</p>	<p>Tipo de diseño</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Porque solo se recogerá datos del objeto de estudio sin manipular las variables</p>	<p>Técnicas bibliográficas</p> <p>a) Fichaje</p> <p>b) Análisis de contenido.</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>Fichas de registro o localización (Bibliográficas y hemerográficas)</p> <p>a) Fichas de investigación o contenido</p> <p>Ficha resumen</p> <p>Ficha textual</p> <p>Ficha de comentario</p> <p>Instrumentos</p>

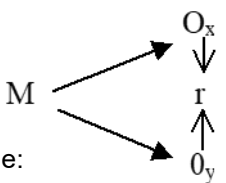
	<p>convierte en una muestra censal que se no es necesario su determinación probabilística y no probabilística.</p>	<p>Su esquema es el siguiente:</p>  <pre> graph LR M --> Ox M --> Oy Ox -- r --> Oy </pre> <p>Donde: M= Muestra O_x y O_y= Observación de las dos variables r = Nivel de correlacion entre las dos variables</p> <p>Técnicas estadísticas</p> <p>Descripción de resultados mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadística descriptiva • Pruebas paramétricas (t student,). 	<p>Técnicas de campo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Entrevista • Observación 	<p>Cuestionario N° 01-02</p>
--	--	---	--	------------------------------

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala
Primera Variable(X) Compromisos de Gestión escolar	Minedu (2019), “Son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que los estudiantes aprendan. Los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la institución educativa (IE) tiene capacidad de reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes”, (p.45).	Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE	Conoce los resultados de los aprendizajes de los estudiantes Emplea estrategias de mejora de los aprendizajes de los estudiantes Realiza la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes	1,2,3,4,5,6,7	Malo Regular Bueno
		Retención anual de estudiantes en la II.EE	Conoce el porcentaje de retención anual de los estudiantes Aplica estrategias de retención anual de los estudiantes Conoce cuanto Inicia y culmina la cantidad de los estudiantes	8,9,10,11,12,13,14	
		Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE	Ejecuta las sesiones realiza la planificación curricular. Diseña las sesiones de aprendizajes contextualizados Cuenta con calendarización pertinente a la realidad	15,16,17,18,19,20,21	
		Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la II.EE	Realiza acompañamiento y monitoreo con el enfoque critico creativo Hace el director realiza acompañamiento permanente de mejora Identifica los docentes su desempeño eficiente en su labor pedagógica.	22,23,24,25,26,27,28	
		Gestión de la convivencia escolar	Promueve la convivencia armónica Se preocupa por una convivencia social.	29,30,31,32,33,34,35	
Segunda Variable(Y) Desempeño docente	Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se refiere al desarrollo responsable de su trabajo: esto se determina por aspectos propios a él, a los niños y niñas y al	Dimensión Preparación para el aprendizaje	Diseña el trabajo pedagógico mediante la elaboración de la planificación curricular.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,	Malo Regular Bueno
		Dimensión Enseñanza para los aprendizajes	Conduce el proceso de enseñanza considerando un ambiente que facilita los aprendizajes.	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	

	contexto. También, se desarrolla en aspectos desiguales: en lo socio-cultural, en la institución, el salón de clase y sobre sí mismo, mediante una acción crítico reflexiva” (p.19).	Dimensión Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Gestiona los espacios educativos para el desarrollo de aprendizajes significativos.	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	
		Dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad personal	Reflexiona de forma sistemática referente a la práctica pedagógica	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	

Cuestionario de gestión compromisos de gestión escolar

Para cada una de las situaciones planteadas se presenta una escala con valores del 1 al 3, donde:

1 = Malo

2= Regular

3= Bueno

Cada uno de los valores indica el nivel de gestión y el cumplimiento de los compromisos de gestión en opinión de los docentes que usted como apreciación calificaría.

Marque su respuesta.

N°	Ítems	1	2	3
	Progreso anual de los aprendizajes			
1.	Cree usted que los estudiantes de la Institución educativa mejoran sus resultados de aprendizaje respecto del año anterior			
2.	¿Cómo han evolucionado los logros en el nivel “satisfactorio” de acuerdo al resultado institucional?			
3.	¿Se ha reducido el porcentaje de estudiantes en el nivel “en inicio” ?			
4.	¿Cómo son los resultados de los estudiantes en el logro de los aprendizajes?			
5.	¿Crees que las estrategias implementadas son efectivas para mejorar los resultados?			
6.	¿La institución educativa cuenta con estrategias de mejorar para lograr resultados eficientes?			
7.	¿Crees que las estrategias implementadas por la institución han evolucionado su mejora la matrícula en la población estudiantil?			
	Retención anual de estudiantes en la II.EE			
8.	¿Cómo consideras los cambios de los niveles o grados más notorios?			
9.	¿Cómo crees que ha evolucionado el porcentaje de conclusión en la IE?			
10.	¿El porcentaje de conclusión es similar en todos los grados o niveles?			
11.	¿Cree usted el porcentaje de estudiantes que el año se pierde sus estudios será pertinente de acuerdo a tu apreciación como califica de..?			
12.	¿Por qué cree que la gran mayoría de los grados presentan abandonos o retiros a razón de carencia de las condiciones básicas de calidad será para usted?			
13.	¿Considera usted como, bueno o malo la condición en qué grados o niveles se producen más traslados por migración económica social y afamiliar y otros?			
14.	¿Se tienen estrategias para que los estudiantes conozcan la importancia de culminar la Educación Básica?,			
	Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE			
15.	¿Se cumplió con el mínimo de horas lectivas exigidas por el sector para el año escolar?			
16.	¿En qué momentos del año se cancelaron más días de clases creen que es bueno?			
17.	Sabemos que muchas veces se pierden clases porque los docentes o el director participan en actividades fuera de la IE dentro del horario escolar, ¿se han desarrollado estrategias para evitar estas situaciones?			
18.	¿Cómo considera usted las festividades o fechas, en la comunidad, que afecten el desarrollo de las clases?			

19.	¿Los padres de familia conocen la calendarización escolar del año?			
20.	¿La calendarización está publicada en un espacio visible de la IE?			
21.	¿Los padres de familia saben cuántas horas deben estudiar diariamente sus hijos?			
	Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la II.EE			
22.	¿Cuántas reuniones de interaprendizaje o coordinación han ocurrido en la IE?			
23.	¿Cuántos de los docentes recibieron visitas al aula?			
24.	¿Qué tan acostumbrados están los docentes de la IE a recibir visitas del director en el aula o a participar en reuniones de interaprendizaje o coordinación pedagógica?,			
25.	¿Se han identificado buenas prácticas o fortalezas en el desempeño de los docentes?			
26.	¿Qué fortalezas pedagógicas tiene el equipo directivo o docente?, ¿qué puede aportar cada uno?			
27.	¿Qué nivel de dominio de herramientas y estrategias de enseñanza tienen los docentes?			
28.	¿los docentes de los mismos grados o áreas coordinan los contenidos de sus sesiones de aprendizaje?			
	Gestión de la convivencia escolar en la IE.			
29.	¿Los equipos de directivos y docentes conocen los tipos de acoso y violencia escolar que existen?			
30.	¿Conocen los protocolos de atención en caso de violencia propuestos por el Minedu?			
31.	¿Considera usted que implementar un plan de tutoría con estrategias formativas que promueven la sensibilización a los estudiantes, docentes y demás miembros de la comunidad educativa puede mitigar la violencia y el acoso escolar?			
32.	¿La IE cuenta con normas de convivencia?			
33.	¿los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa conocen la importancia de intervenir y detener las situaciones de violencia o acoso escolar en sus aulas o la IE?			
34.	¿Todos los casos de violencia fueron registrados?			
35.	¿Será necesario poseer recursos y medios para mejorar la atención a los casos de violencia detectados en la institución?			

Gracias

Cuestionario de desempeño docente

Para cada una de las situaciones planteadas se presenta una escala con valores del 1 al 3, donde:

1 = Malo

2= Regular

3= Bueno

Cada uno de los valores indica como debes desempeñarte por competencia en el aula en el desarrollo en una sesión de aprendizaje que usted como apreciación calificaría.

Marque su respuesta.

N°	Ítems	1	2	3
	Preparación para el aprendizaje			
1.	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes que imponerlos.			
2.	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.			
3.	Investigo con preguntas los saberes previos de los estudiantes.			
4.	Mantengo la coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.			
5.	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.			
6.	Tengo un compromiso de mejoramiento con la enseñanza de los estudiantes.			
7.	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuanto valoro lo que ha hecho.			
8.	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los estudiantes en forma coordinada.			
9.	Participo en las actividades académicas de la institución.			
10.	Suelo capacitarme continuamente.			
	Enseñanza para los aprendizajes			
11.	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción docente.			
12.	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan en el trabajo diario.			
13.	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.			
14.	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.			
15.	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.			
16.	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.			
17.	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.			
18.	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.			
19.	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.			
20.				
	Participación en la gestión de la escuela y la comunidad			
21.	Comunico mi visión de forma permanente en la institución.			
22.	A pesar de las dificultades, hago agradables las clases en la institución.			

23.	Constantemente participo en los planes de la institución.			
24.	Promuevo la buena comunicación con los colegas de la institución.			
25.	Soy parte de un buen clima de trabajo en la institución.			
26.	Establezco condiciones socio-afectivas para liderar los procesos educativos.			
27.	Me siento motivado a participar en las actividades de la institución.			
28.	Promuevo el ambiente de colaboración y compromiso con la institución.			
29.	Genero espacios de dialogo profesional con los directivos de la institución.			
30.	Se discrepa de forma alturada con el equipo directivo para mejorar el trabajo corporativo.			
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad personal			
31.	Logro los objetivos que la institución planifica.			
32.	Aporto al desarrollo de competencias, tanto cognitivas, como actitudinales en los estudiantes.			
33.	Realizo un trabajo en equipo con la mayoría de los docentes para mejorar los niveles de aprovechamiento escolar.			
34.	Genero un ambiente adecuado para el aprendizaje.			
35.	En las clases, mis temas se dan de lo más simple a lo más complejo.			
36.	Los estudiantes conocen con claridad los criterios de mi evaluación.			
37.	Tengo como objetivo primordial desarrollar al máximo las capacidades de los estudiantes.			
38.	Los logros educativos en esta institución muestran un resultado favorable en los estudiantes.			
39.	Promuevo la participación activa de los estudiantes en las clases.			
40.	Tengo la satisfacción y el apoyo de los padres familia hacia mi trabajo.			

Gracias